

# PLAN DE FORMATIONS

**Company name :** CapFields

**Activity sector :** Activités financières et d'assurance

**Company category :** PME

## Description of the action

Comment capitaliser sur la diversité de parcours et de compétences de nos collaborateurs pour améliorer le profil de chacun au sein de l'entreprise et mieux servir nos clients?

## Context

CapFields est signataire de la charte de diversité depuis quelques années et a été certifié CSR en mai 2021. La gestion de la diversité fait partie intégrante de notre gouvernance.

## Objectives

Concevoir un plan de formations à partir de notre politique de gestion de compétences, de notre stratégie RSE, et de notre politique de formations

## Approach

Nous avons défini une politique de diversité (Diversity Policy), une politique de formation (Training Policy). Un premier groupe de travail s'est constitué début 2020 et un suivi trimestriel a été mis en place pour suivre l'avancement des discussions visant à proposer et mettre en oeuvre des actions servant les 3 thématiques de départ: 1) gestion du handicap (Disability), 2) Leadership et communication, 3) Career path Sur le pilier Diversity, Equality & Rights, en 2021, une première présentation "Work-life balance training for employee" que nous avons partagé Dans son plan d'action CSR, le Board de CapFields validé début 2022, un certain nombre de chantiers, notamment celui de créer un Plan de Formation permettant de répondre à la diversité des besoins de nos collaborateurs.

## Impact

L'impact directement lié à cette action n'est pas encore mesurable mais nous pouvons affirmer que ceci aura un impact financier positif dans la mesure où les dépenses engagées en formation sur la diversité seront en partie subsidiées. L'impact de cette action et d'autres menées en parallèle contribuent à améliorer la prise en compte de la diversité de besoins de nos collaborateurs et à personnaliser le développement de chacun. Notre taux de Fidélisation de 86.37% en 2022 semble montrer que nos actions CSR et notamment en faveur de la gestion de la diversité permettent à nos collaborateurs de se projeter sur le long terme et durablement chez CapFields.

## « To do »

Sensibiliser nos collaborateurs par une communication régulière sur les projets à mener. Même si les initiatives n'avancent pas toujours aussi rapidement qu'on voudrait, les rappels réguliers et précis amènent de plus en plus de collaborateurs à s'impliquer.

## « Not to do »

Mener trop de chantiers en parallèle